



Les femmes dans l'évaluation

La Journée internationale de la femme est une célébration des réalisations sociales, économiques, culturelles et politiques des femmes du monde entier. Organisée chaque année le 8 mars, cette journée spéciale marque également un appel à l'action pour accélérer la parité entre les sexes. Le thème de la campagne pour la journée spéciale de 2021 est « **Choisissez de relever le défi** ». Un monde défié est un monde éveillé. Et c'est des défis que naît le changement.

Parmi les membres de l'Institut canadien des évaluateurs (ICE), nous avons la chance d'avoir un nombre étonnant de femmes AACI, CRA et stagiaires qui font carrière et contribuent de manière significative à la profession d'évaluation immobilière dans notre vaste pays. Dans ces pages, nous sommes fiers de vous présenter un échantillon de ces femmes exceptionnelles qui choisissent de relever le défi qui se présente à elles et à notre profession, et de partager leurs réflexions sur ce que nous pourrions faire encore mieux à cet égard.



Carrie Russell

AACI, P.App, MAI, RIBC, ISHC

Directrice associée principale, HVS Canada

Carrie est diplômée de l'université de Victoria, où elle a obtenu un baccalauréat en commerce avec distinction. Après l'obtention de son diplôme et le temps passé à acquérir une précieuse expérience pratique dans l'industrie hôtelière, Carrie a rejoint HVS en tant qu'associée il y

a plus de 23 ans. Elle a contribué à établir la présence de HVS au Canada en tant que principale société de conseil et d'évaluation dans le secteur de l'hôtellerie. Carrie a obtenu la désignation AACI de l'ICE et sa désignation MAI de l'Appraisal Institute des États-Unis. Elle est également membre de l'International Society of Hotel Consultants (ISHC) et du Real Estate Institute of BC (RIBC).

Au cours de sa carrière, Carrie a fourni des services de conseil en matière d'hôtellerie, notamment des évaluations, des études de faisabilité et de marché, ainsi que d'autres services de conseil spécialisés, dont des conseils en gestion d'actifs pour des milliers de propriétés hôtelières au Canada et aux États-Unis. Elle est l'auteur de plusieurs articles sur divers sujets relatifs au secteur et est une conférencière très recherchée. Carrie intervient régulièrement dans plusieurs conférences, notamment la Canadian Hotel Investment Conference et la Western Canadian Lodging Conference.

Carrie a siégé au conseil d'administration de HVS et à l'équipe de direction, apportant une contribution significative aux intérêts mondiaux de la société. Elle siège également au conseil d'administration national de l'ICE.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Je pense que le besoin d'équilibre entre les sexes est une évidence, tant pour la profession que pour les professionnels. Une carrière dans l'évaluation est gratifiante, épanouissante et prospère, et c'est une porte qui devrait être ouverte à tous et à toutes. Dans une profession où nous voulons que nos collègues reflètent le plus haut niveau de crédibilité, il est logique de recruter et de cultiver le plus grand réservoir de talents possible.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Le mentorat est un élément clé pour accroître l'équilibre entre les sexes. Un réseau solide est essentiel pour être un professionnel performant dans notre secteur et, par conséquent, les dirigeants de notre profession devraient être conscients de l'importance d'introduire l'équilibre entre les sexes dans leurs réseaux, leurs équipes et leurs entreprises. À mesure que les femmes continueront à occuper des postes de direction dans la profession, d'autres suivront leurs traces. J'espère que, de nos jours, nous sommes conscients des avantages de la diversité et que nous prenons souvent en considération nos préjugés qui entravent non seulement l'objectif d'équilibre entre les sexes, mais aussi la diversité en général.



Ayda Chamcham

AACI, P.App

Consultation Chamcarré

Avant de quitter la France pour venir s'installer à Montréal, **Ayda** a obtenu une maîtrise en ingénierie à l'Institut national des sciences appliquées (INSA de Rouen) et en gestion urbaine et immobilière à l'ESSEC Business School. Avant de travailler pour une société de placement immobilier en France, elle a travaillé

comme chef de projet de chantier avant de s'installer au Canada où elle s'est familiarisée avec les évaluations commerciales et industrielles. Ayda a commencé à évaluer des propriétés commerciales et industrielles avant de se spécialiser dans les évaluations d'hôtels, les études de faisabilité et de marché pour les stations thermales nordiques, les centres des congrès et les parcs d'attractions aquatiques au Québec. Elle a aussi travaillé sur des projets en Ontario, au Mexique et en République Dominicaine.

Elle a réalisé son MRICS avec la Royal Institution of Chartered Surveyors ainsi que son AACI avec l'ICE. Ayda siège actuellement au conseil d'administration de la section québécoise de l'AIC et est également impliquée dans les comités nationaux de l'AIC qui traitent de l'accréditation et de l'avenir de l'évaluation. En 2020, l'ICE l'a reconnue comme la « Meilleure évaluatrice de moins de 40 ans » au Canada. En mai de l'année dernière, elle s'est constituée en société pour fournir des services de conseil et de consultance par l'intermédiaire de sa société Consultation Chamcarré. Elle est également chargée de cours pour un cours de niveau master en économie immobilière et estimation des coûts pour les architectes à l'Université de Montréal.

Ayda a siégé pendant plusieurs années au conseil d'administration du Cercle des jeunes leaders du Forum économique international des Amériques, où les membres s'entretiennent en privé avec des universitaires, des stratèges et des dirigeants pour mieux comprendre les contextes, les décisions et les politiques internationales. Elle travaille bénévolement pour des organisations qui s'engagent à aider les survivants à se remettre sur pied.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes dans la profession ?

Améliorer l'équilibre des sexes au sein de la profession demeure un défi. Je dirais que les femmes apportent une approche plus humaine, une sensibilité différente et un pragmatisme grâce auxquels elles peuvent se distinguer dans une profession surtout masculine. La représentation des sexes est primordiale, car c'est en fusionnant des perspectives diversifiées que l'on peut prendre de meilleures décisions. Les femmes possèdent les forces qui peuvent compléter ce qui manque aux organisations.

Quels changements permettraient/favoriseraient l'entrée de plus de femmes dans la profession ?

Plus de transparence, d'équité et d'inclusion ferait beaucoup pour établir des choses comme le salaire égal pour un travail égal et les mêmes opportunités de promotion et de considération professionnelle. En augmentant la représentation des femmes, on pourra aussi aider les générations futures à s'identifier à des modèles de rôles.



Joanne Slaney

AACI, P.App

Directrice de l'évaluation foncière,
ville de St. John's

Joanne travaille dans le domaine de l'évaluation depuis qu'elle a obtenu un baccalauréat en commerce et un baccalauréat en arts à l'université Memorial en 2004. Elle a acquis une précieuse expérience en évaluant un large éventail de propriétés commerciales, notamment des immeubles multi résidentiels, des condominiums résidentiels, des immeubles commerciaux généraux, des clubs de pêche éloignés, des installations aéroportuaires, des terrains de golf et des centres de ski. Actuellement, dans son rôle de directrice de l'évaluation foncière à la ville de St. John's, elle assure le leadership et gère le fonctionnement de la division de l'évaluation foncière de la ville. Joanne et son équipe sont chargés de veiller à ce que l'évaluation des biens immobiliers à St. John's soit juste et précise afin de fournir une base pour l'imposition foncière à des fins d'exploitation municipale.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Selon Statistique Canada, plus de 19 millions de femmes vivaient au Canada le 1^{er} juillet 2020, ce qui représente plus de 50 % de la population totale. Cette statistique à elle seule devrait suffire à vous montrer POURQUOI nous devons travailler à une meilleure représentation des sexes ! Pour que notre profession se poursuive et se développe, il est important que nous continuions à faire appel à un échantillon représentatif de la société, une société qui, en 2020, était composée d'une majorité de femmes. Maintenant, comme tout bon évaluateur, il faut mettre les chiffres de côté et nous concentrer sur l'aspect opinion de cette question. Personnellement, j'ai vu l'équilibre entre les sexes s'améliorer au cours de ma carrière, et notre profession s'en porte mieux. Une représentation équilibrée des sexes permet de rassembler des points de vue différents, de mener des discussions plus approfondies et de créer une profession représentative de la société dans son ensemble. Aujourd'hui, un meilleur équilibre entre les sexes va au-delà des groupes traditionnels d'hommes et de femmes. Alors que la définition du genre continue à évoluer, nous devons, en tant que profession, continuer à croître et à nous développer en un groupe inclusif qui représente toutes les identités de genre.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Parmi les principaux défis auxquels les femmes dans l'immobilier sont confrontées, on peut citer : le manque de mentorat, les rôles de direction limités, l'avancement professionnel limité et l'inégalité des salaires. J'ai personnellement fait l'expérience de plusieurs de ces défis au cours de ma carrière. Je pense que pour encourager et permettre à davantage de femmes d'entrer dans cette profession, nous devons nous efforcer de supprimer ces difficultés. Le mentorat a été une grande chose pour moi. J'ai passé la plus grande partie de ma carrière au sein du Groupe Altus et j'ai eu l'occasion de travailler avec de nombreux mentors merveilleux qui m'ont encouragée et soutenue. En tant que membre, nous avons la responsabilité d'encourager tous les membres, d'être ouverts au mentorat et d'offrir soutien et conseils. Nous devons nous assurer que notre direction, nos comités, nos conférences, etc. sont représentatifs de la diversité de nos membres... après tout, voir c'est croire.



Debbie Pieterse

**B. Sc. Agric., AAM, AACI,
P.App, CAFA, RFPP**

Évaluatrice principale et propriétaire,
Prairie Sky Appraisal & Consulting
Services

En 1982, **Debbie** a obtenu un diplôme en agriculture et a décidé de postuler pour des emplois qui exigeaient une formation agricole. À sa grande surprise, il y avait plusieurs postes de bureau d'évaluation au sein de la Direction de l'évaluation de la province du Manitoba. C'est ainsi qu'a débuté sa carrière de près de 40 ans dans le domaine de l'évaluation des biens.

Avec son amour du travail d'inspection sur le terrain, de la recherche, de l'analyse et de la rédaction de rapports, c'est une carrière pour laquelle elle est bien adaptée et qu'elle encourage d'autres femmes à entreprendre, en raison de ses horaires de travail flexibles, qui peuvent être très accommodants pour l'équilibre compliqué entre la famille, le travail et la vie privée d'aujourd'hui.

Debbie aime souligner qu'elle a terminé des rapports dans des chambres d'hôtel de différentes destinations de vacances et, grâce à la magie d'Internet et du courrier électronique, elle a fourni un service à ses clients, même en visitant des destinations exotiques avec son mari et en travaillant à compléter sa liste de choses dont elle rêvait.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Personnellement, je n'ai jamais été favorable aux « quotas » ou à l'embauche de femmes pour le simple plaisir de les embaucher en fonction de leur sexe, car je pense que j'ai les compétences et les connaissances nécessaires pour faire ce travail, et j'y ai excellé tout au long de ma carrière. J'ai refusé de m'identifier en tant que groupe d'équité en matière d'emploi lors des entretiens d'embauche afin de ne pas obtenir de points supplémentaires parce que j'étais une femme. Je n'aimerais jamais penser que j'ai obtenu un emploi parce que j'étais une femme, car je trouve et j'ai trouvé que cela dévalorise mes talents et mes capacités. Il s'agissait de donner aux femmes l'opportunité et l'exposition à la profession, ce qui a montré que les femmes pouvaient faire le travail aussi efficacement que les hommes dans un rôle traditionnellement masculin. C'est pour cette raison qu'il y a actuellement la parité des sexes pour les agents d'évaluation au Manitoba.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Sensibiliser davantage les femmes à la profession d'évaluation et aux possibilités qui leur sont offertes pour un avenir intéressant et prospère.

« À mesure que les femmes continueront à occuper des postes de direction dans la profession, d'autres suivront leurs traces. »

« J'ai été témoin de l'évolution démographique de l'ICE au cours des dernières décennies, qui a maintenant des effectifs beaucoup plus équilibrés. »



Suzanne De Jong
AACI, P.App

Vice-président des opérations commerciales, Metrix Realty Group

En tant qu'évaluatrice à honoraires, **Suzanne** effectue des travaux d'évaluation et de consultation dans divers domaines, notamment dans le domaine des immeubles résidentiels, commerciaux et industriels et de

l'aménagement du territoire. Avec plus de 30 ans d'expérience dans le domaine de l'évaluation, Suzanne s'est jointe à l'ICE en 1990, et a ensuite obtenu ses désignations CRA et AACI en 1993 et 2003 respectivement.

Suzanne travaille activement comme bénévole au sein de l'ICE aux niveaux local, provincial et national depuis 1996. Elle fait partie de l'exécutif de la section de London de l'ICE depuis 1996 et est un ancien membre du conseil d'administration de l'Association de l'Ontario. Suzanne a siégé au Conseil d'administration national de l'ICE et est actuellement présidente du comité des communications.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Je pense que c'est un objectif extrêmement important car les femmes ont droit au même mérite.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Je pense que l'ICE fait un bon travail en permettant et en encourageant l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession, cependant, nous pourrions faire mieux en faisant participer les femmes dans les écoles secondaires, les collèges et les universités en présentant les nombreuses possibilités de postes rémunérés et à honoraires ouverts aux femmes. D'après mon expérience, cette profession m'a permis d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée que beaucoup de professions n'ont pas. J'ai pu mener une carrière professionnelle réussie tout en continuant à m'occuper activement de ma famille, notamment en m'éloignant de mon travail pendant de longues périodes pour m'épanouir personnellement. Nous pouvons promouvoir cet aspect de la carrière d'évaluateur et mettre en valeur les femmes au sein de l'ICE et leurs diverses connaissances au sein de cette profession.



Deana Halladay

CRA, P.App

Halladay Appraisal Services Ltd.

Par l'intermédiaire de sa petite entreprise d'évaluation, **Deana** fournit des services professionnels qui comprennent des conseils aux propriétaires, des questions relatives aux biens familiaux (divorce, séparation, planification successorale, homologation et accords pré-nuptiaux),

du travail de prêteur hors SGE et des affaires de litige concernant des biens résidentiels. Elle est depuis longtemps instructrice certifiée pour le Séminaire sur la pratique professionnelle et membre du groupe de travail « Façonner l'avenir » de l'ICE. Elle a fait partie de nombreux comités nationaux et provinciaux. Deana est une ardente partisane du bénévolat. La diversité de ses pratiques et de son expérience en matière d'évaluation est une conséquence involontaire des avantages du bénévolat.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Ma réponse brève : cela contribue à améliorer notre profession. La diversité de nos membres, la collaboration sur des idées et l'apport de points de vue multiples entraîneront une augmentation de la productivité et de l'innovation au sein de l'ICE et dans le travail d'évaluation que nous faisons.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Honnêtement, je ne crois pas qu'il y ait d'obstacles à l'entrée des femmes dans la profession. J'ai été témoin de l'évolution démographique de l'ICE au cours des dernières décennies, qui a maintenant des effectifs beaucoup plus équilibrés. Promouvoir la flexibilité de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de la profession d'évaluateur pourrait encourager encore plus de femmes à poursuivre une carrière dans ce domaine.



Kimberly Maber

B.Comm, AACI, P.App

Copropriétaire et directrice associée de Brunsdon Lawrek & Associates

Kimberly fournit des services professionnels d'évaluation immobilière à ses clients depuis 1999. Se concentrant principalement sur l'immobilier commercial, elle fournit des services d'évaluation et

de consultation aux institutions financières, aux organisations gouvernementales, aux grandes sociétés de développement immobilier, aux groupes à but non lucratif, aux propriétaires et aux locataires, ainsi qu'aux cabinets professionnels d'avocats et de comptables. Elle offre une vision objective du marché immobilier, en fournissant des conseils réalistes et fiables à ses clients.

Membre de l'ICE depuis 1999, Kimberly a été une bénévole active au sein de l'Institut, tant au niveau provincial que national, au cours de la dernière décennie.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Une profession forte et dynamique doit être le reflet de la société qu'elle dessert et des personnes qu'elle recrute sur le terrain. Les femmes représentant la majorité de la croissance de la population active canadienne au cours des dernières décennies, il sera essentiel de s'efforcer d'atteindre une représentation équilibrée des sexes pour gérer les départs à la retraite et la croissance.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

L'ICE doit partager les histoires et les profils de femmes qui ont déjà connu le succès et la notoriété dans notre domaine. Cela peut se faire de différentes manières : marketing formel, médias sociaux et communication informelle. Il sera également essentiel de garantir des possibilités de mentorat et de soutien par les pairs pour maintenir les femmes dans notre profession.



Bobbi-Jo Reardon
AACI, P.App

Directrice, Recherche, évaluation et consultation, Services experts Altus, Groupe Altus

Bobbi-Jo fournit des services professionnels à l'Île-du-Prince-Édouard depuis 25 ans, et son travail s'est étendu à tout le Canada atlantique au cours des dix dernières années.

Elle a effectué des contrats de service d'évaluation qui couvrent de nombreux types et tailles de biens immobiliers, y compris des immeubles de placement, des appartements, des établissements d'accueil, des résidences pour personnes âgées, des propriétés industrielles, des propriétés à usage spécial, des subdivisions, etc. Bobbi-Jo a été présidente et ancienne présidente de l'ICE de l'Î.-P.-É. et est membre du conseil d'administration provincial depuis plus de 20 ans.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Il a été prouvé que les entreprises dont la main-d'œuvre est diversifiée en tirent des avantages financiers, sociaux et culturels. Les femmes apportent une perspective différente aux industries dominées par les hommes et renforcent la collaboration. Un plus grand nombre de femmes travaillant dans ces environnements et pouvant encadrer les candidats améliorera l'industrie.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

L'orientation professionnelle universitaire à un stade précoce dans un programme menant à un baccalauréat en commerce pourrait ouvrir le dialogue aux étudiants qui n'auraient peut-être pas considéré l'évaluation des biens comme un choix de carrière viable. L'éducation et le mentorat sont la clé pour ouvrir des portes aux jeunes adultes dans cette industrie.



Grace Muzyka
AACI, P.App

Associée, Brunson Lawrek & Associates

Avec 28 ans d'expérience dans l'immobilier, **Grace** est titulaire de la désignation AACI, P.App de l'ICE et du titre CRP de l'Institut immobilier du Canada (REIC). Ses principaux domaines d'activité sont l'évaluation des biens immobiliers et la consultation en matière

de taxes foncières, ainsi que l'évaluation d'un large éventail de types de biens commerciaux. Elle est une planificatrice de fonds de réserve certifiée et mène des études sur les fonds de réserve pour des sociétés de copropriété et d'autres clients institutionnels ayant des besoins de planification à long terme. Grace travaille également avec des entreprises locales, provinciales et nationales du secteur privé ainsi qu'avec diverses organisations gouvernementales et à but non lucratif.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Un meilleur équilibre entre les sexes au sein de la profession de l'évaluation équivaudrait à un plus grand réservoir de talents avec un plus large éventail de perspectives et d'expériences qui reflète davantage le consommateur que nous servons.



Karen Koebel-Medlicott, B.A., CRA

Koebel-Medlicott Real Estate & Appraisals

Karen est diplômée de l'université de Waterloo et a obtenu la désignation CRA grâce à des études à l'université de la Colombie-Britannique. Le bénévolat, le réseautage et l'apprentissage continu

sont extrêmement importants pour elle. Elle travaille dans le secteur de l'évaluation depuis plus de 17 ans et fait du bénévolat depuis plus de 15 ans, notamment au sein du conseil d'administration de l'ICE-Ontario et du comité exécutif de la section AI-ON de Waterloo-Wellington. En plus d'être une évaluatrice, elle est également une courtière immobilière agréée. Auparavant, elle était titulaire d'une licence de conseiller hypothécaire agréé et avait suivi des programmes de l'Institut des fonds d'investissement du Canada et de l'Institut canadien des valeurs mobilières pendant ses années d'emploi dans la division des investissements d'une grande société canadienne de services financiers.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Jusqu'à il y a environ cinq ans, il y avait beaucoup plus d'hommes que de femmes dans le secteur de l'évaluation, et la disparité était encore plus prononcée dans les postes de direction. L'implication dans un

environnement équilibré et neutre en termes de genre, que ce soit au niveau des membres, des bénévoles ou des dirigeants, permet d'accroître la crédibilité et les synergies, ce qui peut améliorer la compréhension et stimuler l'innovation. Il reste encore beaucoup à faire pour faire comprendre à nos clients et aux ouvriers du bâtiment que le fait d'être un homme n'est pas une condition préalable pour être qualifié et compétent en tant qu'évaluateur.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

L'ICE a fait un bon travail en montrant la diversité dans la publicité faite au niveau national. Cette visibilité permet de montrer aux étudiants et aux candidats potentiels que le sexe n'est pas un critère pertinent pour être évaluateur. Toutefois, pour sensibiliser les parties prenantes, il faut que les femmes qui ont fait preuve de réussite et de compétence soient davantage reconnues à tous les niveaux. Des mesures supplémentaires devraient être prises pour permettre à un plus grand nombre de femmes de défendre la profession dans les interactions avec les parties prenantes.

« Il reste encore beaucoup à faire pour faire comprendre à nos clients et aux ouvriers du bâtiment que le fait d'être un homme n'est pas une condition préalable pour être qualifié et compétent en tant qu'évaluateur. »



Laura Kemp, CRA
Propriétaire/évaluatrice,
Kemp Appraisal Ltd.

En 2006, **Laura** est devenue stagiaire à l'ICE tout en travaillant à plein temps à son poste de cadre supérieur en marketing dans le domaine de l'assurance. Sa fille de deux ans lui rendait les voyages

difficiles, elle a donc cherché une carrière qui lui permettrait d'être plus flexible tout en mettant à profit ses fortes aptitudes en marketing et en mathématiques. Le domaine de l'évaluation lui convenait parfaitement.

En 2006, elle a commencé ses cours tout en conservant son poste de gestionnaire. En 2007, son fils est né et elle a passé tout son congé de maternité à suivre le plus grand nombre de cours possible. En 2008, elle a commencé à effectuer des évaluations et a entamé sa longue histoire de bénévolat au sein de l'ICE.

Après avoir obtenu sa désignation de CRA en 2011, Laura a ouvert sa propre entreprise d'évaluation en 2012.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

Lorsque j'ai commencé à faire du bénévolat, la plupart des comités de l'ICE étaient à majorité masculine, mais cela a changé radicalement. La profession d'évaluateur convient parfaitement aux femmes qui ont de solides compétences en matière d'organisation, de communication et de mathématiques. Fait intéressant, j'ai constaté que de nombreuses femmes propriétaires sont plus à l'aise avec la présence d'une évaluatrice dans leur maison. Le travail indépendant et le bureau à domicile m'ont permis d'être à la disposition de mes enfants et de ne jamais manquer un événement important de leur vie.

Quels changements permettraient ou encourageraient l'entrée d'un plus grand nombre de femmes dans la profession?

Je pense que la sensibilisation au domaine de l'évaluation est le plus grand obstacle. De nombreuses étudiantes universitaires au Canada ne connaissent pas le domaine de l'évaluation. Ce serait formidable si nous pouvions changer cela.



Dena Knopp, CRA, P.App
Présidente, Advantage Valuation
Group Inc.

Dena a commencé à faire des évaluations dans la région de Calgary en 2003 et dirige aujourd'hui Advantage Valuation Group, qui se concentre sur les propriétés résidentielles et les terrains, en prenant en charge des

contrats de service allant du financement aux déménagements et aux litiges. Avant de se joindre à l'ICE, elle a travaillé comme assistante juridique, principalement dans les domaines de l'immobilier et des saisies immobilières, ce qui lui a permis d'acquérir une grande expérience en matière d'évaluation. Son portefeuille de propriétés évaluées comprend des propriétés résidentielles typiques, ainsi que des propriétés complexes et immobilières, des lotissements et des propriétés multifamiliales.

Dena a fait du bénévolat dans la profession pendant plusieurs années au sein de la section locale de Calgary, et elle siège actuellement en tant que représentante de l'association albertaine au conseil d'administration national de l'ICE.

Pourquoi est-il important que nous nous efforcions de mieux équilibrer la représentation des sexes au sein de la profession?

L'ICE est beaucoup plus diversifié que lorsque je suis entrée dans la profession il y a 18 ans. Je suis sûre que ce n'est pas par hasard que j'ai choisi de travailler pour une entreprise appartenant à des femmes, où plus de la moitié des employés étaient des femmes et représentaient une population plus jeune. Je crois que le succès des femmes dans l'industrie continuera à être le plus grand encouragement pour les femmes qui envisagent de faire ce métier. Voir les femmes dans des rôles visibles, à la fois au sein des organisations et de l'ICE, est un signe encourageant de ce qui est possible et réalisable. 📌